

観光まちづくりと地域における次世代育成の課題

—温泉観光地における中学生の職場体験学習実態調査より—

Revitalizing towns through tourism and developing next-generation human resources:
Perspectives from a survey of internships of junior high school students in ONSEN areas

稲本 恵子¹⁾

Keiko INAMOTO

概要

地方の温泉観光地では、若者の都会への流出などにより、観光産業の事業継承における次世代育成が課題となっている。地域への愛着を持たせるような教育は、学校教育の現場だけでは限界があり、地域社会や産業界との連携が不可欠であるが、中学生の職場体験学習の実態調査によって、現状と課題が浮上した。観光産業を担う次世代を育成するには、若者たちに地域への愛着をもたせ、観光地としての地域をさまざまな職業的な観点から認知させる必要がある。その為には、さまざまな見地で対応できるコーディネーター、プロデューサーにより地域をマネジメントし、その一環として職業体験を位置付けていくことが効果的であると考える。

キーワード：地域活性化，キャリア教育，次世代育成，地域連携

Abstract

In rural ONSEN areas, young people tend to leave their hometown and find a job in the city. Human resource development in the tourism industry must be considered for businesses to continue into future generations. Those who continue to live and do business in the future need to be educated so that they can be proud of the community. However, there is a limit to doing it only with school education, and cooperation with local communities and industry is necessary. According to the survey results, it was found that there are few opportunities for young people to contact local tourism resources. It may be necessary for young people to recognize the area as a tourist destination from various professional viewpoints. If there is a coordinator or producer who can manage the region from various viewpoints, the internship can be implemented effectively and contribute to human resource development.

Keywords: local activity, career education, next-generation human resource development, regional cooperation

1. はじめに

1.1 研究の動機と背景

日本経済の活性化に観光の力を活用しようと、2003年、小泉政権下で「ビジット・ジャパン」事業が開始し、当時約520万人だった訪日外国人観光客数は2018年には3100万人を越えた。この間2006年に観光立国推

¹⁾ 共栄大学 国際経営学部

進基本法が成立し、2008年に観光庁が設置され、さまざまな施策が興じられてきた。第2次安倍政権下の2013年に、第1回国土交通省観光立国推進本部が設置され、同年9月に2020年のオリンピック・パラリンピックの東京開催が決定し、同年末には、訪日外国人観光客数は、初めて1000万人を超え、2020年を見据えて観光産業の周辺事業も含めた整備とそれに関する取り組みも活発になる。観光は、急速な成長を遂げるアジアをはじめとする世界の需要を取り込むことによって、日本の力強い経済を取り戻すための柱となり、人口減少・少子高齢化が進展するなか、国内外からの交流人口の拡大によって地域の活力を維持し、社会を発展させるとともに、諸外国との双方向の交流により、国際相互理解を深め、国際社会での日本の地位を確固たるものとするためにも、極めて重要な分野であるとされた。

現在の日本が直面し、より深刻な問題となりつつある人口減少、少子高齢化とともに、若者や労働者が東京などの大都市圏に集中化することにより、地方の衰退への懸念が広がっている。2005年に地域再生法が制定されて、賑わいのなくなった地方を再興し、活性化するために、2014年に「まち・ひと・しごと創生法」が制定され、内閣府主導で、東京に集中する仕事や人材を地方に流動させるための施策が動き出した。

訪日外国人観光客も順調に増加し、大都市圏では宿泊施設の不足やサービスの担い手が不足して地方への誘客が求められるようになった。しかし、豊富な温泉資源を持つ日本の各地で伝統的な宿泊施設である旅館業においては、後継者問題だけでなく現実としての労働力不足により旅館の「おもてなし」を提供することが困難になっており、事業を維持することができず廃業に追い込まれるような事業者も増えており、大都市からの観光客流入に答えられないという事実も出現していた。

そのようななか、2017年度、石川県加賀市が推進する「官民連携による地方創生プロジェクト」の一環として、加賀市くらし就労サポート室ならびに大阪府の泉佐野アグリカレッジ共同企業体と共同で、農業と温泉産業における労働力不足解消に向けて調査研究に携わる機会を得た。加賀市における農業と観光の新たな働き方について検討を行うもので、筆者を含む大阪観光大学の教員5名（当時）が多方面から調査を実施した。

観光にしろ、他の地場産業にしろ、まちを活性化するにあたり、働き方という切り口から誰にとっても希望の持てる有効な社会政策のあり方を探求するためには、労働力の確保という視点を多角的に持つ必要がある。労働力を確保していくには、地域に在住する人口が維持された上で、それを受け入れていくコミュニティが担保されていなければならない。そのためには住民の地元地域への理解と愛着が欠かせない。なかでも将来を担う若者層に対して、いかに地元への関心を持たせるかということが重要になってくる。

そこで、まず、加賀市の中学生が地元地域にどのような意識を持っているか、今後、どのような働きかけが必要となるかを検討するべきであると考え、次世代となる生徒たちが、加賀市に暮らしながら、将来についてどのように考えているのかを確認するために、職場体験学習に着目し、実態調査を行うことにした。職場体験学習が「将来の夢や目的」形成にどのように影響を与えているかを知り、特に、とりわけ深刻な人手不足に悩む観光サービス関連産業への就労に関心を持たせるためには、現状でよいのか、顕在する課題はなにかを明確にしなければならないと考えた。受け入れ事業者の業種・職種の実態を調べ、体験する業種や職種により生徒たちの将来のキャリアプランへの視座がどのように異なるのか、変化するのかを比較検証し、地域の産業を通して、充実した職場体験学習を構築するために、また、今後の観光によるまちづくり、人材育成、それにつながるキャリア教育の在り方について、産・官・学・地域の協同を進めるにあたって共有すべき次世代育成の課題を第三者の視点から確認するために以下のような視点で検証を行うに至った。

- ①子どもたちが、生まれ育った地域で働くことに関心を持っているのか。地域への愛着はあるのか。
- ②「キャリア教育」として職業体験学習は、どのように生徒たちの描く「自分の将来像」に影響を与えているのだろうか。仕事選びのためであろうか。
- ③「次世代育成」の観点から、職業体験学習は地域産業へ関心を持たせる教育機会に成り得るのか。
- ④職業体験の受け入れ先であり、地域社会で人材不足に悩む事業者たちの考えや取り組みと、送り手側の学校との間に温度差はないか。

⑤地域マネジメントの面で効果的か。職業体験学習からみえてきた地域における課題は何か。

1.2 研究の目的

豊富な観光資源をもつ日本を観光立国として活性化するとすれば、観光関連産業を担う人材の育成や労働力の確保が必至である。本研究では、観光地でキャリア教育の一環として実施されている職業体験学習が、実際にどこで行われているのか現状を確認し、深刻な人手不足に悩む古くからの温泉観光地を有する地域に住む子どもたちが、地域で働くことに関心を持っているのか、将来についてどのように考えているのか、地域社会で人材不足に悩む事業者たちの考えや取り組みとの間の温度差の有無を確認することを目的とする。

具体的には、次世代育成の視点から、今後、自らの進路選択をする中学生が、地域で職業体験学習を経験し、その経験が「将来の夢や目的」形成に影響を与えられているのか、地元の観光関連産業への就労に関心を持たせるためには、どのような視点が必要となってくるのか、高校進学その後を含めた自らの進路についての選択をする中学生にとって、地域で実施される職業体験学習が「将来の夢や目的」形成と関連づいているのか。アンケート調査で「将来への関心」と「地域への関心」を調べる。

さらに、労働力や後継者不足に悩む地元の観光関連産業への就労に関心を持たせるため、また地域活性化のためにはどのような視点が必要となってくるのか、キャリア教育と地域連携の現状と課題を探る。次世代を育成するための地域における課題に対して、取り組むべき体制、優先的に取り組むべき内容について、地域マネジメント面での方向性を検討する。

1.3 研究方法

まず、加賀市の地域特性について、先行研究や公表データの情報を整理し、行政と教育委員会へのヒアリングによる問題の抽出と焦点化を行う。次に学校教育におけるキャリア教育を次世代育成の場ととらえ、その一環として実施される職場体験学習の目的を整理する。そして、具体的な職場体験学習について以下のように事例研究を行う。

- ・質問紙による実態と意識調査
- ・調査データの分析と考察
- ・現地での聞き取り調査との検証

観光まちづくりを担う次世代である加賀市内の中学生たちの職場体験学習の実態と彼らが思い描く将来の暮らしや、現在の地元意識を問うことにより、キャリア教育（学校教育）と地域活性化に必要な人材育成について、地域マネジメント視点での考察を加え、課題の現状認識とその解決の方法論を探索する。

2. 加賀市の概観

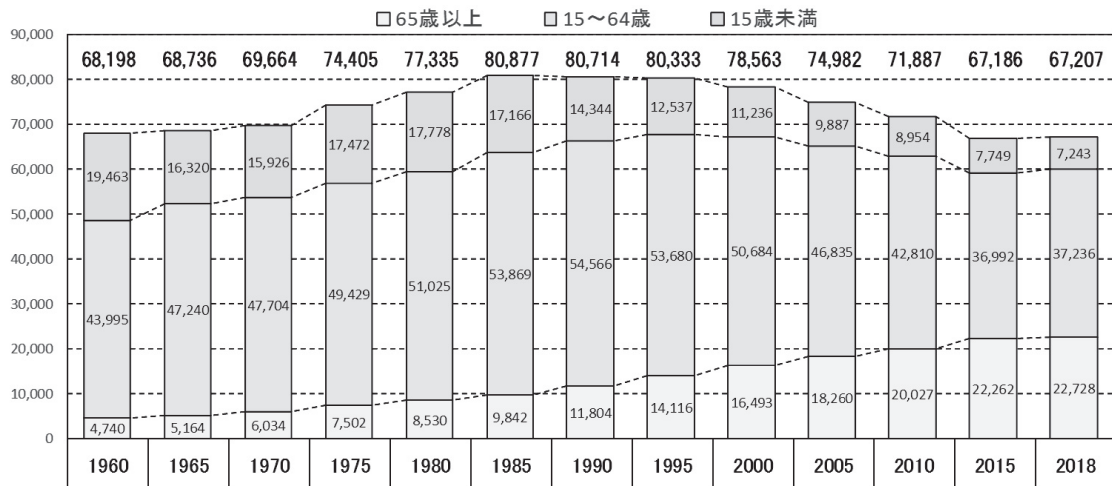
2.1 加賀市の地域特性

加賀市は、福井県に接する石川県の西部に位置する。江戸時代には、加賀百万石の支藩である大聖寺藩15万石の地として栄えた。産業面では機械製造業が発達している工業都市である。市域には、山代、山中、片山津の三つの温泉地を有する一大観光地であり、かつては関西の奥座敷と呼ばれていた時期もあった。九谷焼・山中塗といった伝統工芸もある。

2015年の北陸新幹線の開通で観光客数が飛躍的に伸びた金沢市、隣接する小松市などとともに加賀百万石の文化を継承する加賀市は、大きく分けると6つの地域から成る。市役所等の行政機関が集まりかつての大聖寺藩の中心である「大聖寺」、加賀温泉郷としての「山代」「山中」「片山津」といった3温泉、日本海に接する海岸地域である「橋立」、幹線道路としての旧北陸道に接する宿場町として賑わった「動橋」地域である。

2.2 人口

加賀市の人口は6.7万人で、人口減少、少子高齢化が進行している。人口は、1985年のピーク時に比べると、1.37万人減少して、ピーク時の83%となっている。65歳以上人口は、2000年に全体の20%を突破、2015年には30%を突破しており、現在では33%を上回る状況である。(図1)



出典：各年国勢調査（2018年のみ住民基本台帳による人口）

図1 加賀市の人口推移

一方、15～64歳人口は、1990年をピークにして、減少傾向が著しく、現在はピーク時の68%になっている。また、15歳未満人口は、年々減少しており、1960年と比べると37%になっている。

2014年1月には、日本創生会議（増田寛也座長）において、この先2040年には、地方で、高齢化と同時に若年女性流出が進み、全国の896市区町村が「消滅」の危機に直面するとの議論があった。加賀市は「消滅の可能性のある自治体」の一つとして挙げられ、今後の人口流出について、危機感を持たねばならない状況にある。

2.3 産業

加賀市における事業所数は3.7千件、従業員数は2.9万人で、どちらも減少傾向にある。事業所数は、2001年と比べると74%、宿泊業に限ると62%で、かなり減少している。

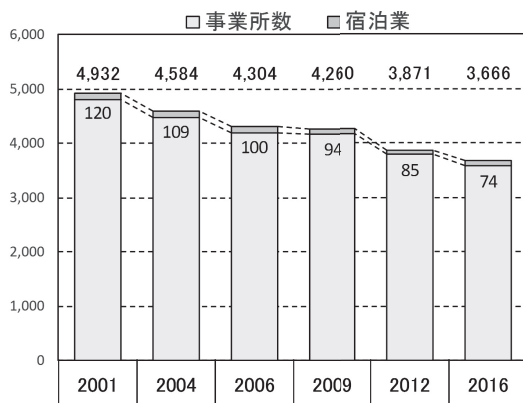


図2 加賀市の産業（事業者数）の推移



出典：図2・3共に加賀市統計資料

図3 加賀市における従業員数と宿泊業従事者数

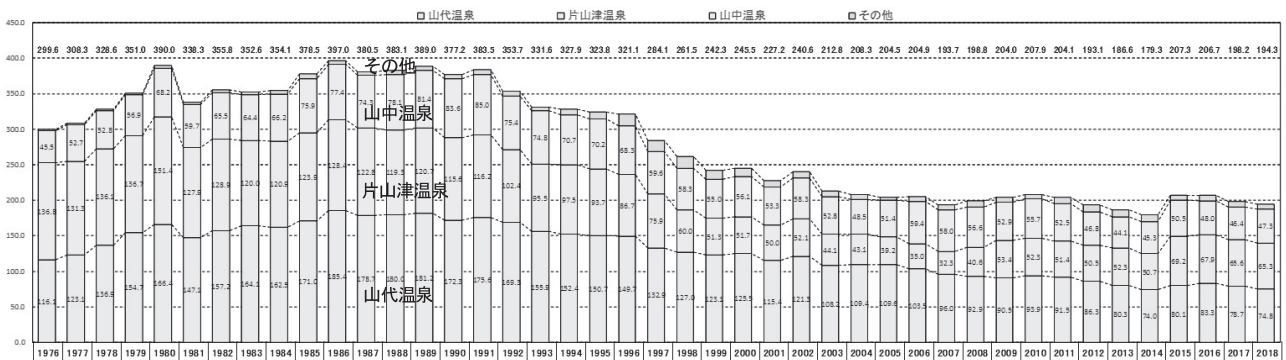
一方、従業員数は、2001年と比べると84%で事業所数ほど減少していないが、宿泊業に限ると58%でかなり減少している。地域経済全体が低迷している中で、特に往時の基幹産業であった宿泊業が、もはや基幹産業といえないほど衰退してきているといえる。

このような状況から、加賀市は明らかに、企業活動はもちろんのこと、コミュニティ活動においても担い手が不足している状況であるといえる。

2.4 観光客数

加賀市の観光入込客数は194.3万人で、加賀市の観光産業隆盛の1980年代後半と比べると半減している。

(図4)



出典：加賀市統計資料

図4 加賀市観光客数に占める温泉観光地の割合と推移

個々の温泉地をみると、山代温泉は、1980年代後半には年間180万人の集客を誇っていたが、現状は80万人弱で、往時の4割程度の集客力である。以下、3温泉地域の特徴と実情である。

2.4.1 山代温泉

山代温泉は、行基による開湯伝説があり1300年の歴史を誇っている。平安時代末期には、現在も残されている薬王院温泉寺を明覚上人が基礎を築いたといわれ、にぎわいをみせたとされる。明治時代には与謝野晶子などの文化人に愛され、書家、美食家、陶芸家、料理人として知られる昭和の文化人、北大路魯山人は、山代に長期滞在し地域と深い関りをもった。戦後、北陸本線の電化や北陸自動車道の開通に伴い、比較的駅や幹線道路に近いことから関西の奥座敷として発展した。

2.4.2 山中温泉

山中温泉は、1990年前後に年間80万人を上回っていたが、現在は50万人を下回っている状況である。山中温泉は、加賀家の重臣長氏の祖長谷部信連が、平安時代末期に傷を負った白鷺が傷を癒しているところから発見したといわれ、北陸本線を走る特急しらさぎもここに由来している。大聖寺川の渓谷である鶴仙渓沿いに位置しており、こおろぎ橋やあやとりはしという橋の名が知られている。かつては、北陸鉄道が北陸本線大聖寺駅から山中駅まで鉄道を走らせていたが1971年に廃線となった。また、戦時中は、毒ガスに効能あるとされる泉質から海軍病院が開設され、その後、国立病院となり、現在は加賀市の施設として運用されている。

2.4.3 片山津温泉

片山津温泉は、1980年の年間150万人がピークで、一時は40万人を下回っていたが、現状は、温泉リゾー

ト開発大手としてチェーン展開を図る湯快リゾートや大江戸温泉物語などの再生策により65万人程度まで盛り返している。片山津温泉は、柴山湯南岸にあり、明治時代に本格的な開発が行われた歓楽温泉地であった。かつては、中部圏や関西圏からの企業の慰安旅行先として利用されることが多く、大型バス等により現地を訪問する団体客に対応する大型の施設が目立つ。バブル崩壊や団体客から個人客への変化に対応できずに低迷したが、上記のような地元以外の資本による企業再生やレジャー開発によって巻き返しを図っている。

3. 職場体験学習とは

3.1 キャリア教育と職場体験学習

バブル経済が崩壊し、社会不安が増長した1990年代後半から、子どもたちの生活や意識の変容、学校から社会への移行をめぐるさまざまな課題が、問われていた。社会性の不足、規範意識の低下、人間関係や連帯感の希薄化、集団や社会の一員としての自覚や責任感の低下などが指摘されており、そのようななかで1995年1月に発生した阪神淡路大震災で甚大な被害を受けた神戸市では、1997年に連続児童殺傷事件が発生し、これを機に、1998年度から職場体験、福祉体験、勤労生産活動等を行う「トライやるウィーク」が実施されるようになった。これは、単なる職業体験や将来の進路選択のための現場見学ではなく、この体験を通して学校・家庭・地域社会の連携を深め、社会全体で子どもたちの人間形成や社会的自立の支援を行うことで、地域コミュニティの構築へと発展することを期待するものであった。

不況が続く中で、若い世代が漠然とした閉塞感や無力感を感じる、或いは、職業について考えたり、職業の選択・決定することを先送りにするモラトリアム傾向があると指摘されてきた。義務教育以降の進学先で、従来から課題となっている不登校や中途退学についても、将来の社会的自立に向けた支援の視点から「進路の問題」として捉えることの重要性も指摘されてきた。さらに、「やりたいことを自由にする」フリーター志向が拡がり、離職率が高まってニートが増加したことなどにより、今後の少子高齢化社会における経済活動の担い手不足も懸念され、望ましい勤労観、職業観を育む体験活動等の不足が問題視されたことが、学校のキャリア教育における職場体験学習の拡大の背景ともいえる。

文部科学省は、2003年「若者・自立挑戦プラン」に基づき「キャリア教育総合計画」が策定された際に、中学校における職場体験学習の導入を積極的に推進し、2005年には、「中学校職場体験ガイド」を刊行した。職場体験学習は、関心のある仕事の実践を体験する職業体験や実習ではなく、働くことや職業・仕事について知り、自分の将来の進路や職業を考えるために啓発的活動として位置づけられるべきであるが、それには次節で述べるような課題もある。

3.2 職場体験学習の意義

文部科学省は、前節で述べたような課題に対応するために職場体験を実施することに、次のような意義があると述べている。

「職場体験は、こうした課題の解決に向けて、体験を重視した教育の改善・充実を図る取組の一環として大きな役割を担うものである。特に、生徒の進路意識の未成熟や勤労観、職業観の未発達が大きな課題となっている今日、生徒が実際的な知識や技術・技能に触れることを通して、学ぶことの意義を理解し主体的に進路を選択決定する態度や意志、意欲など、培うことのできる教育活動として重要な意味を持っている。」

さらに具体的な説明として「職場体験には、生徒が直接働く人と接することにより、また、実際的な知識や技術・技能に触れることを通して、学ぶことの意義や働くことの意義を理解し、生きることの尊さを実感させることが求められています。また、生徒が主体的に進路を選択決定する態度や意志、意欲など培うことのできる教育活動として、重要な意味を持っています。」とし、望ましい勤労観、職業観の育成や、自己の将来に夢や希望を抱き、その実現を目指す意欲の高揚を図る教育が可能であると職場体験学習に期待を寄せ

ている。

しかし、現実として、児美川（2012）は職場体験学習が「一過性のイベント」となっており、そこにおける学びが中学生に定着していないと指摘する。「体験」によって得る学びは、受け入れ先によって異なり、その場で体験した仕事は中学生でもできるごく一部のものであるからである。

「職場体験を通じて職場における仕事の流れや社会的分業の中でその仕事のポジション、その職業の将来性や直面している課題、働いている人の労働条件といった点にまで関心を広げ、『職業（仕事）理解』につなげていくためには、事前および事後の学習指導が不可欠である。」（児美川 2012）

職場体験学習では「体験」させるだけでは効果を期待できず、体験を意味づけるための補足的な学習を必要とする。中学校では実務家教員を除き、社会人として教職以外の他の仕事を体験したことがない教員のほうが多数派であろう。また、中学では、昨今の高等教育機関の産学連携のように産業界と協働する機会も少ない。中学校で、教員が、仕事や経営の将来について教えるのは、難しいだろう。換言すれば、学校の教室で、仕事の意義や経営の未来を教えるのは、必ずしも教員である必要はなく、事前事後学習または、継続的に、外部からインフォーマルな教育を提供できる人材を投入することで教育効果を高めることに繋がるのではないだろうか。実際には、どのような事業者が職場体験学習に協力しているのだろうか。次章では、加賀市の中学校におけるアンケート調査の結果から、職場体験学習の実態と、その経験がどのように生徒たちの将来設計に影響を与えているか、実習先の業種や職種と照らし合わせながら考察する。

4. 事例研究

4.1 実態調査

中学生へのアンケート調査を実施するに先立ち、2018年1月～3月にかけて、加賀市役所、加賀市教育委員会へのヒアリングならびに、山中温泉、山代温泉地域の旅館にて、従業員や経営者へのインフォーマルなインタビューを行った。

ヒアリングでは、行政と教育の現場ともに、観光含む地場産業振興や地域活性化とそのための人材育成に関して連携の必要性を認識はしているものの、教員が地方公務員として加賀市以外にも異動があり、地元との継続的な情報ならびに機会共有、人脈形成と維持が難しいという点に、問題意識を持っていた。

インタビューで、古くから続く温泉旅館では、空室はあっても人手不足で、客室サービスが十分に提供できないため予約を一定以上受けられない状況が続いている実態があり、具体的には仲居が育成できず高齢化が問題だとのことであった。また、別の家族経営旅館の経営者からは、後継者としての中高生の子供たちには、事業継承を親として期待しないと聞いた声も聞かれた。かつての旅館で、経営者が経営権を手放し、大手ホテルチェーン等の地域外資本の経営傘下のホテル形式のサービスを提供しているホテルでは、地元以外の他府県出身者も多数おり、話をしたスタッフの多くが、転勤で加賀市に來ただけであり、定住する予定はないとのことだった。そのようななかで、地元出身のスタッフからは、「接客や人と関わるのが好きで、地元から離れる気持ちも全くなく、福利厚生含め、働く場所が身近にあり、とてもありがたい。結婚して、子どもができて面倒を見てくれる親族がいるので、ずっと働くつもりだ。」という声もあった。

4.2 調査デザイン

石川県加賀市教育委員会学校指導課により設問項目の内容についてチェックを受けた自由記述式（一部選択式設問を含む）質問紙を2018年2月28日付で市内の公立中学校6校（山中・山代・片山津・錦城・東和・橋立中学校）の校長宛に郵送し、任意での協力を依頼した。中学2年生を担当する教員に実施要領を提示し、生徒による回答後の返送をお願いした。2017年度中に職場体験学習を通して地域の産業とのかかわりをもった中学2年生に職場体験学習先での学びや将来へのキャリアビジョン、地元意識についてアンケート調査（選

択及び一部自由記述式)を実施し、合計530枚のアンケートを回収(回収率95%)した。質問紙の回答のうち選択式で得たデータを量的に分析し、自由記述回答を分類コード化のち量的ならびに質的な分析を試みた。

4.3 アンケート結果

(1) 対象者属性

対象者の属性と地域性は、図5に示す通りである。

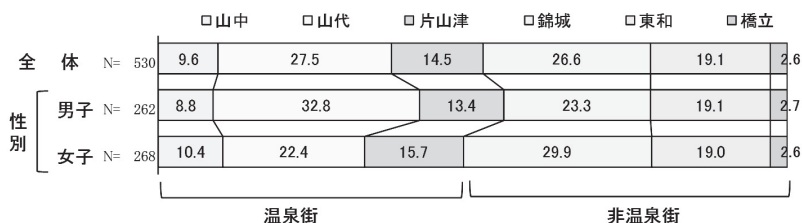


図5 性別在籍中学校構成比率

「山中・山代・片山津中学校」は「温泉街」にあり、この3校を合わせると52%と過半数を占める。一方、「錦城・東和・橋立中学校」は「非温泉街」である。錦城中学校は、行政の中心である「大聖寺」地域、東和中学校は、旧宿場町である「動橋」地域、橋立中学校は、日本海に沿った「橋立」地域に位置し、この3校を合わせると48%となる。なお、性別でみると、「男子」で「温泉街」の比率が「非温泉街」よりもやや高い。在籍する中学校は、「山代」が28%、「錦城」が27%で高い。

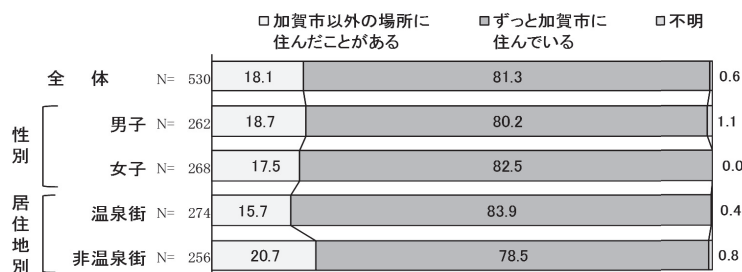


図6 居住履歴

居住履歴は、「ずっと加賀市に住んでいる」が81%を占めており、「加賀市以外の場所に住んだことがある」(18%)は少数派である。居住履歴を居住地別にみると、「ずっと加賀市に住んでいる」は、「温泉街」の方が「非温泉街」よりも高くなっている。(図6)

(2) 将来住んでいたいと思う地域

将来住んでいたいと思う地域は、「加賀市内」が24%、「加賀市以外の石川県」が30%で、地元志向が半数強である。一方、「東京などの関東地方」(19%)、「大阪などの関西地方」(8%)、「名古屋などの中部地方」(6%)を合わせると33%となる。性別にみると、「男子」の方が「女子」よりも「加賀市内」が高い。居住地別にみると、「温泉街」の方が「非温泉街」よりも「加賀市内」がやや高い。志望進路先別にみると、「加賀市」は各層の差がほとんどないが、「短大進学」で「加賀市以外の石川県」が高くなっている。居住履歴別にみると、「加賀市」は両層の差がほとんどないが、「加賀市以外に住んだことがある」で「加賀市以外の石川県」, 「ずっと加賀市に住んでいる」で「東京などの関西地方」が高くなっている。(図7)

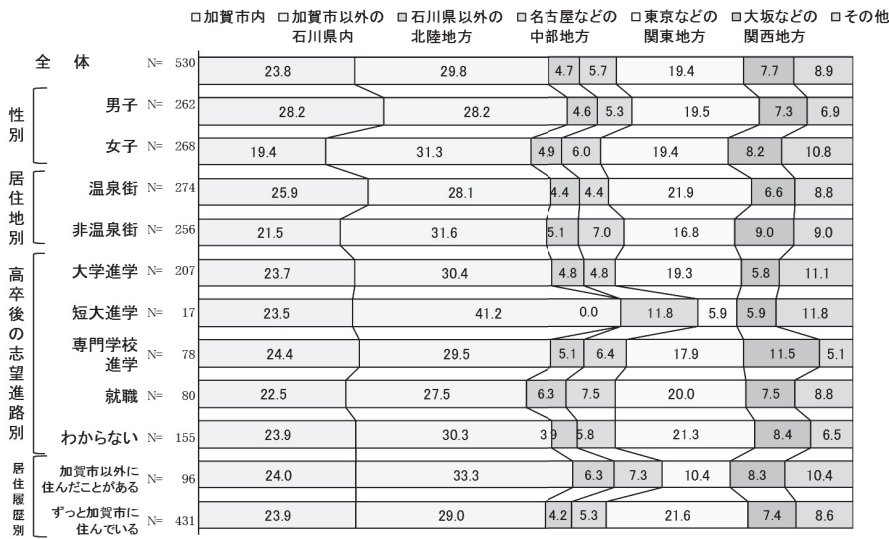


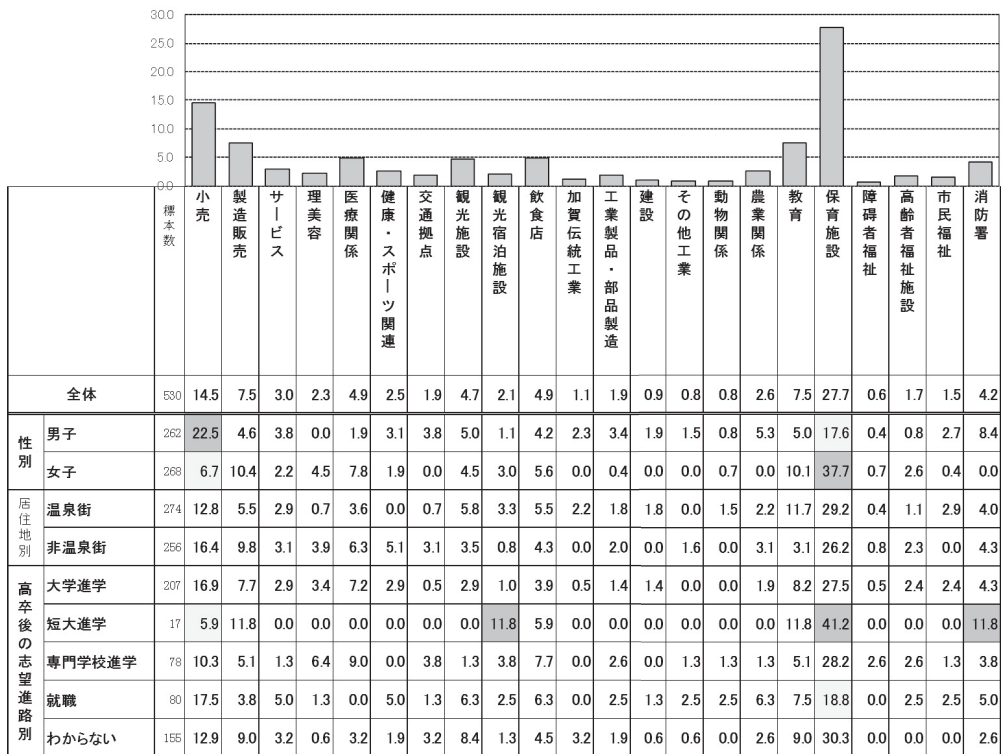
図7 性別・居住地別・高校卒業後の志望進路別・職場体験後の態度変容別 将来住んでいたいと思う地域

(3) 職場体験学習の実態

職場体験先は、「保育施設」が28%で最も高く、以下、「小売」(15%)、「製造販売」「教育」(各8%)、「医療関係」「観光施設」「飲食店」(各5%)の順に続く。なお、温泉旅館などの「観光宿泊施設」は2%である。

性別にみると、「男子」で「小売」などが高く、「女子」で「保育施設」が高い。居住地別にみると、「温泉街」の方が「非温泉街」よりもわずかではあるが「観光施設」「観光宿泊施設」「飲食店」が高い。

志望進路先別にみると、「短大進学」で「保育施設」「観光宿泊施設」「消防署」が高くなっている。(図8)



■は、特に高い値を示す

図8 職場体験学習先実態と志望進路の相関

(4) 職場体験学習による態度変容

職場体験学習による態度変容（なりたい職業が変わったか）は、「変わった」が33%、「変わらない」が66%である。性別にみると、「女子」の方が「男子」よりも「変わった」が高い。居住地別にみると、「温泉街」の方が「非温泉街」よりも「変わった」がやや高い。志望進路先別にみると、「短大進学」で「変わった」が高くなっている。（図9）

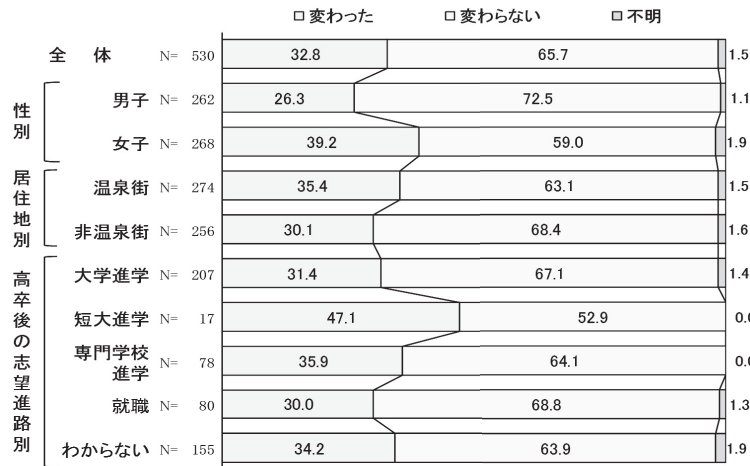


図9 職場体験学習実施前後の態度変容

(5) 地元への愛着

加賀市で有名なモノとして挙げられたのは、「温泉」が45%で最も高く、次いで、「九谷焼」（23%）が高い。性別にみると、「温泉」は男女の差がほとんどないが、「九谷焼」は「女子」でやや高い。居住地別にみると、「温泉街」で「温泉」, 「非温泉街」で「九谷焼」がそれぞれ高くなっている。居住履歴別にみると、「加賀市以外に住んだことがある」で「九谷焼」が相対的に高い。（図10）

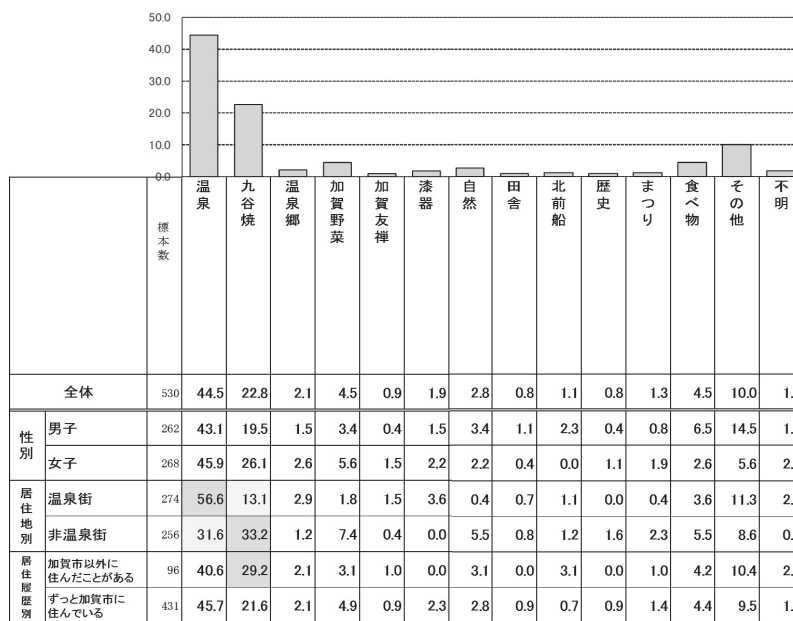


図10 加賀市で有名なもの

4.3 分析と考察

調査の結果、加賀市に住む中学生たちが職場体験学習を通じて、将来の仕事やライフプランについて、どのような考えであるのか、地域をどのように認識しているのかを確認できた。現状を以下の4点にまとめる。

- (1) 将来も加賀市に住み続けたいというイメージを持った割合が1/4に過ぎない。職場体験が、地域への愛着心や定住意識の醸成に結び付いておらず、地域における次世代育成が図られているとは言い難い。指導者や受入先が加賀市における職業体験の意義を共有化する場をつくり、次世代育成の問題について地域全体が認識する仕組みを検討すべきである。
- (2) 職業体験先が保育施設や小売が多く、加賀市の産業構造との乖離が大きい。業種が偏ることで、地域への愛着心や定住意識の醸成に結び付きにくく、さらに、中学生の職業観が広がらない恐れがある。地域を担う製造業や地域の価値である観光関連産業・伝統産業での職場体験を促すために、教育界（教育委員会・学校等）が産業界（商工会議所・観光協会等）と連携して受入先を広げていく必要がある。なお、観光振興の視点でみると、日本の観光地で、観光の力で地域の雇用を生み出し、人を育て、国際競争力のある生産性の高い観光産業で必要とされる次世代育成は、企業経営者のみならず、地域社会、伝統文化伝承の場にも課されるが、加賀市の場合、そういった場が相互関与していないことが、聞き取り調査からうかがわれた。
- (3) 志望する進路は中学生の段階では、まだ漠然としており、現実よりも夢に近い状況である。ただし、有効なこととしては、働くことの意義を体験する機会にはなっていることが挙げられる。中学生段階での職場体験は、中学生に対しては「働くことへの意義を育む」「地域で働く上での地域の愛着心を持たせる」ということを中心として、それ以上のことを期待すべきではない。むしろ、家庭、教員、地域社会、産業界において、地域を担う人材育成の場として、効果的に機能させるための共通認識を持ち、子どもたちの地域への愛着心醸成のために、大人たちが地域の発展・活性に向けた振り返りの場としてもっと活用すべきである。
- (4) 地域で誇るものが具体化されておらず、地域への愛着心が弱いことがうかがえる。職場体験に止まらず、教育のさまざまな場面で地域への愛着心の醸成を図るようすべきである。また、地域が誇れる差別化された価値が地域住民、地域就労者において、認識されているとは言い難いので、明確な価値化を創出することが重要である。

5. まとめ

5.1 キャリア教育の視点から

「次世代育成」という言葉から、どのような育成対象と、育成事業を連想するであろうか。学校教育の現場での取り組みにおいては、近年の少子高齢化問題を解決するための出産・育児への視点や、児童虐待といった社会問題に直面し、次世代を担う若者たちに将来の生活で親となるということへの視点を育成することも必要であるとして、「親になる」ことをイメージに次世代育成という言葉が使われるケースもある。

それに対して、社会においては、地域における自治活動・伝統行事の継承、事業所・経営者においては、事業承継者という次世代が不足しており、その課題を解決するために次世代育成という言葉を用いる場面が多い。したがって、「次世代育成」という言葉の捉え方自体も、学校教育、地域社会、事業所・経営者との間で認識に違いがあるのではないかという点を理解して課題解決に取り組まなければならない。

地域に誇りを持ち、そこで生きることの意味合いをつけることへ導くこと、地域産業への従事や定住に意義を見出せるような教育の必要性があることは、学校教育、地域社会双方で認識されているに違いないが、その取り組みの場として、職場体験学習を活かすことはできていないのではないか。

教室から出た授業の場としての職場体験学習の実習先の選択は、生徒本人たちの希望に沿って決定され

ているのが実情であり、生徒たちを受けて入れてくれる事業所を探す現場教員たちの苦労も顕在する。これら、本人たちの希望と実習先のマッチング作業は、学校だけが取り組むべき問題なのであろうか。

平成29年告示以前の学習指導要領では、「キャリア教育」という文言で示す教育の内容が不明確で、キャリア教育と進路指導が混同される例もあり、職場体験学習は、単になりたい職業への関心を持たせ、仕事の大変さを理解させるということに意義を見出す程度でも良しとされた傾向がある。

子どもたちに、地域への愛着を持たせるためには、地域の魅力を知り、地域の将来への展望を図ることができる教員が存在することが理想であるが、公務員として異動し、地元以外の出身である場合が多い教員にどのように地域に愛着を持ってもらうような機会を設けていけばよいのか、考える必要がある。教員の超過勤務や時間外労働も問題視されている昨今、教員が学校を出て、地域と関わっていくのには課題もあるだろう。

「中学校学習指導要領（平成29年告示）解説総則編 第3章 第4節（3）キャリア教育の充実」のなかには、以下のような記述がある。

「キャリア教育は、生徒に将来の生活や社会、職業などとの関連を意識させ、キャリア発達を促すものであることから、その実施に当たっては、職場体験活動や社会人講話などの機会の確保が不可欠である。『社会に開かれた教育課程』の理念のもと、幅広い地域住民等（キャリア教育や学校との連携をコーディネートする専門人材、高齢者、若者、PTA・青少年団体、企業・NPO等）と目標やビジョンを共有し、連携・協働して生徒を育てていくことが求められる。」

教員だけでなく広く地域の人たちを学校に巻き込んでキャリア教育を実践していくことが明言されたことで、学校と地域社会との交流が盛んになり、地元出身でない教員を牽引する地域人材の出現が期待される。

表1は、今回の調査対象の中学生が職場体験学習を行った2017年度の全国の中学校における職場体験学習の実施状況である。なお、石川県の公立中学校における職場体験学習の実施率は100%である。

表1 平成29年（2017年）中学校職場体験実施状況

学校種別	学校数	実施学校数	実施率
公立	9449	9319	98.6%
国立	75	46	61.3%
私立	720	237	32.9%

出典：国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター「平成29年度 職場体験・インターンシップ実施状況等」

職場体験学習が、地域の公立中学の教育の一環として既に確立していることは明白である。新学習指導要領に明文化された「キャリア教育」として職場体験により、今後は、地域との関わりや学びの場を増やすことができる。教員が地域と関わる必要性が増すのであれば、そのつながりをどのように構築していくのかを考えていかねばならない。

5.2 観光まちづくりへの学校教育と社会の連携

地方都市や中山間地域、農村地域などで人口が減少し、産業が衰退していくなかで、産業構造における観光業に関心が寄せられるようになった。急速に成長するアジアをはじめとする世界の観光需要を取り込みながら、観光によって、地域活性化、雇用機会の増大などの経済効果への波及を期待することができる。さらに、地方に顕在する古くからの観光資源を発信し、世界中の人々が日本の魅力を発見し、伝播することによる諸外国との相互理解の増進も同時に期待できる。観光まちづくりにおいては、来訪する観光客が、地域に留まり、地域における人や文化との体験を中心にしながら、地域の住民との交流を促進することが重要となる。このような観光は「滞在交流型観光」と呼ばれている。2013年に観光庁が発行した「地域発 滞在プログラムの手引き」では、滞在交流型観光を実現するための取組みとして、地域と来訪者をつなぐ活動体の形成が必要であると、地域の誇りとなる産業、伝統、文化、景観、自然環境、生活様式、食等を結びつける幹

となるもので、他の地域と差別化できるものを「地域のDNA」としている。この「地域のDNA」を、学校教育の場で教えることは可能であろう。そのために、可能な限り、子どもを学校に通わせる保護者のみならず、地域社会全体が、教育の最前線にいる小学校、中学校の教員たちと積極的に交流し、地域についての学びの機会を積極的に設けていく必要がある。

観光立国を目指すにあたっては、訪日観光の振興と同時に、国内旅行振興を喚起し、交流人口を増やして、地域を活性化していくことが重要である。そのためには、地域が一丸となって個性あふれる観光地域を作り上げ、その魅力を自ら積極的に発信していくことで、広く観光客を呼び込み、地域の経済を潤し、住民にとって誇りと愛着の持てる、活気にあふれた地域社会を築いていくことが不可欠となる。その地域社会への人材輩出の出口であり、学習指導要領に縛られず教育を行うことができる大学は、地域社会や産業界との交流窓口となりうる。

産・官・学が連携するプログラムもさまざまな広がりを見せている。2015年に観光庁が発表した「人育て」から始める観光地域づくり人材育成実践ハンドブック2015」では、育てる対象となる「人」について次のように説明している。

「地域に対して誇りと愛着を感じている人材・組織・集団をまとめる役割を担うリーダーとしての組織管理、戦略的思考等の理解や、洞察力、構想力のある人材（中略）、地域資源を活かした観光地域の形成を促進させる観光戦略プランの策定、地域づくり、環境の整備等が推進できる人材、（中略）人材育成は、単発のセミナーや研修会だけでできるものでも、大学のカリキュラムだけでできるものでもなく、実際のフィールドとなる地域において、中長期的な視点に基づき、人材育成や教育・研究等の分野において専門性を持つ組織とも必要に応じて連携しながら実施していくことが必要である。」

この取り組みとして、現在観光に関するリーダー養成について稼働している産・官・学連携で行われているプロジェクトの例には、観光庁の「地域の観光産業を担う中核人材育成講座」、経済産業省の「サービス経営人材育成事業」などがあり、後者は、短期大学、大学、専門職大学院、大学院等の高等教育機関が、サービス産業界の事業者と連携し、サービス産業の次代の経営者やマネジメント人材を目指す学生や社会人を対象とした実践的かつ専門性を有する教育プログラムの開発を行うものである。（例：金沢大学『インバウンド観光ビジネス創造人材（地域観光イノベーター）養成』）

今後も、社会への出口である高等教育機関には、社会人学生も含め、次世代育成の場としての具体的なプログラムを検討することが求められるであろう。

5.3 まとめ

日本が、観光立国を目指し、ビジットジャパンキャンペーンを始めて10年が経過した2013年1月に、「日本再生に向けた緊急経済対策」が閣議決定され、同年6月に「観光立国実現に向けたアクションプログラム」のとりまとめが行われ、さらに9月には2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催が決定した。

並行して2013年、内閣府主導による地方創生戦略が始動し、当初の5年計画の最終年度の「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2018改訂版）」では、地方に仕事を創出し、安心して働ける施策を推進し、地方への新しいひとの流れを作ることを明示している。その具体的な施策として、以下のようなものが挙げられている。（抜粋）

- ・観光業を強化する地域における連携体制の構築
- ・農林水産業の成長産業化
- ・地方への人材還流、地方での人材育成、地方の雇用対策
- ・地方における若者の修学・就業の促進
- ・地方移住の推進
- ・少子化対策における「地域アプローチ」の推進

また、時代にあった地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携することを重視し、「地

域の実情に即した『働き方改革』の推進（ワーク・ライフ・バランスの実現等）「まちづくり・地域連携」「ふるさとづくりの推進」といった表現も盛り込まれており、観光立国、地方創生、それぞれの取り組みの方向性が重なっていることがわかる。

2017年3月、観光立国の実現に関する基本的な計画として新たに「観光立国推進基本計画」が閣議決定された。これは、世界中の人々から日本が観光のディスティネーションとして選択され、さらに「世界が訪れたい日本」へと飛躍するための基本的な方針である。観光は、成長戦略の柱、地方創生の切り札であり、また、東日本大震災や熊本地震からの復興にも大きく貢献してきた。官民が一体となり、共通の視点をもって各種産業をつなぎ、地域をつないでいくことがさまざまな場面で必要となってくるであろう。

本稿では、観光による地域創生、すなわち観光まちづくりを推進しようとする自治体で、それを担う次世代をどのように育成していけばよいのか、現在の中学生在が、地元への定住や観光産業への就労を意識しているのかどうか、そのためのきっかけづくりとして職場体験学習が機能しているかを検証し、課題を抽出した。そこで今後の課題解決に向けて、また、新たな課題出現を視野に、5つの視座を提示したい。

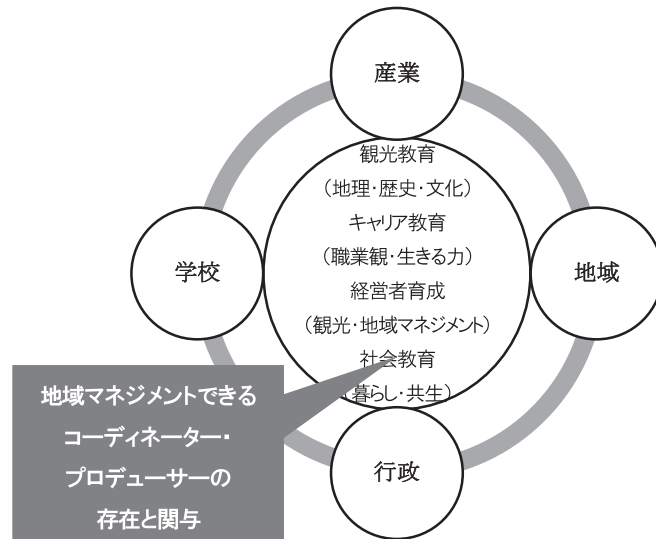
- (1) 地域への愛着を持たせるような教育は、学校教育の現場でだけでは限界があり、地域社会や産業界との連携が不可欠である。言い換えれば、観光地における次世代育成への課題・問題意識を産・官・学・地域社会で共有する必要がある。現状では、その取り組みを統合させるための、コーディネーター、あるいは、プロデューサーが不在である。
- (2) 生活のほとんどを学校で過ごす中学生にとっては、最も身近に接する大人は教員である。教員が、地域愛をもって生徒たちに接していくことも必要であるが、人事異動により着任する教員は、地元出身以外でない場合も多々ある。地域社会が、伝統的ならびに新たに創出される地域の魅力について教員と共有し、理解しあう機会を設ける努力も必要である。
- (3) 自治体が、観光による地域活性化を目指し、若者の市外への流出を止め、地元で就労するような仕組みを構築しようとするのであれば、校区があり地域での生活が全てである中学生たちが地域の産業の様々な業態や仕事の多様性について学ぶ機会として、職場体験学習を活用すべきである。観光産業は宿泊業だけではなく、飲食業・レジャー施設等サービス業全般や小売業に渡り、観光農園などの農業や伝統工芸など製造業もあり幅広い。事業所への協力要請など、行政から働きかけられることはないか。
- (4) 実習先で最も多かったのが保育施設である。これは、他の地域にもみられる傾向で、次世代育成の観点から、保育の現場が学校教育と連動して命の大切さを教えること、保育士不足の現状解決の糸口にするためにも協力的であるということも推測されるが、産業構造のなかで、働く親を支える保育施設等の必要性も理解させたいところである。
- (5) 少子高齢化が進み、労働力確保かつ訪日外国人観光客への対応のために、外国人の就労並びに定住が進むことも予想される。観光まちづくりにおいて、多様な人々が暮らす共生社会におけるマネジメントならびに教育に関する視点をもつことも必要である。

「キャリア」を「職業」として捉えるならば、地域をさまざまな職業的な観点から認知させていく方法論も模索すべきである。そして、地域産業と接し、将来の就業地や生活の場でのキャリアを想像できるようなキャリア教育の実践の場である職場体験学習を有意義に活用するには、さまざまな見地で対応できるコーディネーター、あるいは、プロデューサーにより地域をマネジメントし、その一環として職場体験を位置付けていくことが、まちづくりの未来図作成に役立つはずである。キャリア教育については、2008年、経済産業省が「キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業」を3カ年事業として推進し、2011年に一般社団法人「キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会」が設立され、「認定キャリア教育コーディネーター」という資格取得者が誕生し、キャリア教育を推進するにあたり、学校と自治体や地域社会との連携に貢献している。

また、観光によって地域活性化を図るにあたって、堀野（2019）は、観光まちづくり人材は、狭義では、地域の多様な組織・団体を結びつけ、調整しつつその目指す方向へと観光まちづくりを推進していく組織に所属する人材であり、広義には、実際に地域で活動する多様な産業、組織の中で観光に関連する業務に従事する多様な人材が含まれているとしている。その組織は、行政であるのか、民間であるのか、高等教育機関（大学）であるかは地域によって異なるであろう。

さらに、滋野（2019）は、観光まちづくり、地域づくりの推進役として「中間にたつ」役割を担う人材が必要であると述べている。第三者の視点で、中立、調整のためにセクターを越えた「地域公共人材」として、1994年に旧自治省（現総務省）が都道府県に設置した「地域づくりコーディネーター」などを例に挙げ、さまざまな話し合いの場を円滑に回していく際には、ファシリテーターも必要であるとしている。

学校と職場体験学習をつなぐキャリア教育コーディネーターと、地域を観光によって活性化する観光まちづくりのための地域づくりコーディネーターが協働することが観光まちづくりに有効であることは言うまでもない。さらに、双方の役割を果たすことができるあるいは、マネジメントできるプロデューサーが介在することで、産・官・学・地域社会の連携は、より一層強固なものとなり、観光まちづくりにおける次世代育成に貢献していくことであろう。



出典：筆者作成

図 11 産・官・学・地域社会の連携イメージ

第1期「まち・しごと・ひと創生総合戦略」（2013年～2018年）のもとで構築され展開されてきたさまざまな取り組みは、この期間に、東京オリンピック・パラリンピック開催される2020年をベンチマークとして、日本社会が観光立国を目指し、観光による交流人口の増加により、地方都市の活性化に際して観光まちづくりという、新たな地域活性化の糸口を見出す時期と重なった。そして、観光分野における地方創生とそれを地域社会で活躍する次世代育成の取り組みの場として、大学にその場を求め、さまざまな産学連携事業が誕生している。

2019年6月に発表された「まち・しごと・ひと創生基本方針2019」では、第2期（2020年～2024年）の総合戦略策定に関しての視点が提示された。そこには、「地域の将来を支える人材育成のための高校改革」という項目が追加され、地域のまちづくりにかかわる地方の大学づくりだけでなく、その入り口の前にいる高校生への地域創生への視点づくりが明示されている。この第2期基本方針では、地域ならではの新しい価値を創造する人材として、グローバルな視点を持ち、専門的な知識・技術を持つ人材を育成するために、「ふるさと教育」など、地域課題の解決を通じた探究的な学びを実現することを明示している。さらに、「広く関係者が一体となって関わるコンソーシアムの設置」「高校と地域をつなぐコーディネーターの検討」等

地域の協働体制を構築するという文言が記され、観光によってまちづくりを推進するために、人材を配置し、地域で次世代を育成していこうという方向性が示唆された。今後、これらが実現の方向に向かい、人口減少と労働力不足に悩む観光地を有する地方都市の活性化と次世代育成の場で、行政が学校、地域社会、産業界との連携を強化し、ともに情報共有をはかりながら、課題解決を進めつつ、地域活性化を推進していくことを期待したい。

注

本稿は、2018年9月に関西大学にて開催された日本キャリアデザイン学会第15回研究発表大会においての研究発表「観光地における次世代育成の課題—温泉観光地におけるアンケート調査の結果より—」ならびに、2019年7月にウインク愛知で開催された中部都市学会における共同研究発表「地域における次世代育成の課題—温泉観光地における中学生職業体験を通じて」で筆者が発表したデータの一部を再構成、再分析のち修正して使用し、まとめたものである。

参考・引用文献

- 堀野正人，“観光まちづくり論の変遷における人材育成の位置づけ”，橋本和也『人をつなげる観光戦略』，2019，ナカニシヤ出版，pp.32-48
- 児美川孝一郎，『キャリア教育のウソ』，筑摩書房，2013，pp.89-110
- 滋野浩毅，“観光まちづくり人材としてのファシリテーターの役割”，橋本和也，『人をつなげる観光戦略』，2019，ナカニシヤ出版，pp.115-141
- 渡辺美恵子，“次世代を拓く子どもに求めるキャリア形成”，城仁士編『キャリア教育の本質に迫る』，2007，社団法人雇用問題研究会，pp.141-150
- 中央教育審議会，『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）』，（2011年1月）中学校学習指導要領（平成29年告示）解説 総則編，pp.101
- 観光庁，“地域発 滞在プログラムの手引き—地域の目指す姿に近づくためのPDCAサイクル推進—”，2013，pp.8
- 観光庁，“「人育て」から始める観光地域づくり観光地域づくり人材育成実践ハンドブック2015”，2015，pp.18
- 増田寛也，“地域消滅時代を見据えた今後の国土交通戦略あり方について”，国土交通政策研究所政策課題勉強会，2014，入手先〈https://www.mlit.go.jp/pri/kouenkai/syousai/pdf/b-141105_2.pdf〉，（参照2019-11-1）
- 加賀市役所，“観光統計”，入手先〈<https://www.city.kaga.ishikawa.jp/kankousuishin/kankokouryuu/kankoutoukei.html>〉，（参照2019-11-1）
- 内閣府，“地方創生”，入手先〈<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/info/pdf/h30-12-21-sougousenryaku2018zentaizou.pdf>〉，（参照2019-11-1）
- 観光庁，“観光立国推進基本法”，入手先〈<http://www.mlit.go.jp/kankocho/kankorikkoku/index.html>〉，（参照2019-11-1）
- 国立教育政策研究所，“平成29年度職場体験・インターンシップ実施状況等結果（概要）”，2019，入手先〈<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/i-ship/h29i-ship.pdf>〉，（参照2019-11-1）
- 加賀市観光情報センター KAGA 旅・まちネット，入手先〈<http://www.tabimati.net/>〉（参照2019-11-1）
- 山代温泉 HP，入手先〈<http://www.yamashiro-spa.or.jp/yamashiro/603/>〉，（参照2019-11-1）
- 山中温泉 HP，入手先〈<https://www.yamanaka-spa.or.jp/>〉，（参照2019-11-1）
- 片山津温泉 HP，入手先〈http://www.katayamazu-spa.or.jp/about_new/〉，（参照2019-11-1）